



C/ Manuel Iradier, 25
Tel (945) 14 14 88
Fax (945) 14 10 74
01005 GASTEIZ

ELA Burdin Araba

Boletín Informativo de ELA-Metal/Araba
Ekaina/Junio 1995 -- Nº 23 Zkia.

¿Formación continua gestionada en Euskadi?

Página 2

Editorial

No nos perdonan... ni falta que nos hace

Página 3

NEGOCIACION COLECTIVA

Páginas 4 y 5

Las pensiones enfrenta a políticos y financieros

Páginas 6 y 7

Humor

Página 3

Sindicatos y patronal, frente a frente

Página 8



¿Formación continua gestionada en Euskadi?

El Consejero de Economía, Trabajo y Justicia del Gobierno Vasco, Ramón Jáuregui, acaba de anunciar la próxima creación de una fundación en la que estarán presentes la Administración, la Patronal y los Sindicatos, para gestionar programas de formación continua, con un presupuesto mínimo de 4.000 millones de pesetas.

Con estas declaraciones públicas del máximo responsable del Departamento de Trabajo, parece que se retoma un tema que ELA viene reivindicando desde hace años y que, con las posibilidades que ofrece la actual redacción del artículo 84 del ET y la enmienda introducida por iniciativa de nuestro sindicato en la Ley de presupuestos Generales de 1995 posibilitando la financiación, hoy se puede hacer realidad: Estamos hablando de un Acuerdo Vasco de Formación Continua.

Según las declaraciones del Consejero, se trataría de impulsar en la CAPV un modelo propio de formación continua basado en un sistema de demanda, dirigido de manera especial a las PYMES, que impulse, por medio de técnicos analistas de la propia Entidad y con la máxima colaboración de patronales y sindicatos, una formación de calidad para los trabajadores activos. De alcanzarse un acuerdo se constituiría una Fundación tripartita (Gobierno, Patronal, Sindicatos) como Entidad gestora del Acuerdo.

Precisamente, esta configuración tripartita del Órgano Gestor ha sido la excusa que han utilizado CCOO y UGT para salir al paso

de la propuesta de Ramón Jáuregui y acusar al Consejero de intromisión en una materia que -dicen- compete exclusivamente a las organizaciones empresariales y sindicales.

Esta inicial beligerancia de los sindicatos estatistas, más allá de las puntualizaciones que sobre el modelo puedan realizar, parece obedecer más a una posición contraria a la firma de un acuerdo de formación continua en la CAPV. La sustitución del FORCEM por un Acuerdo Vasco parece que pone muy nerviosos a los dirigentes estatales de estos sindicatos, quienes presionan a sus organizaciones territoriales en Euskadi a no firmar un Acuerdo que consideran supone un reforzamiento del Marco Vasco de Relaciones Laborales.

De cualquier manera, para ELA, la propuesta de Jáuregui abre posibilidades de entendimiento para consolidar una formación continua de calidad en Euskadi. ELA, que ha venido criticando al Gobierno Vasco por su dejación en este tema, considera muy positiva la iniciativa del Consejero y espera que las estrategias centralistas de UGT y CCOO del Estado no impidan finalmente el apoyo de sus organizaciones de Euskadi a un acuerdo de esta naturaleza.

Con las declaraciones públicas del máximo responsable del Departamento de Trabajo, parece que se retoma un tema que ELA viene reivindicando desde hace años

Se crearía una Fundación gestionada por la Administración, la Patronal y los Sindicatos

El objetivo sería poner en marcha programas de formación profesional no reglada

Se empezaría en 1996 con 4.000 millones de pesetas procedentes de las cotizaciones de empresarios y trabajadores para ese fin

Editorial

No nos perdonan... ni falta que nos hace

La reacción de los sindicatos estatualistas, no se ha hecho esperar. La idea de "compartir" la gestión de los fondos destinados a la formación continúa, que al fin y al cabo proceden de empresarios y trabajadores, descentralizándola, no les gusta ni poco ni mucho. No nos perdonan que no hayamos querido formar parte de la farsa que tienen montada en Madrid, donde, lógicamente, se sienten como el pez en el agua y disfrutan viendo pasar miles de millones (40.000 el año pasado) por sus manos, con el añadido de los 4.000 "kilos" que se quedan en el camino para "gastos de oficina".

Y es que la transparencia que desde ELA quiere darse al uso de esos fondos, molesta. La financiación de ELA por medio de las cuotas de sus afiliados, es un modelo insultante por su claridad. El sindicalismo de ELA, circunscrito como es lógico al ámbito vasco, molesta. La representatividad de ELA en Euskadi (más del 40% de los delegados), molesta.

Molesta que no debamos dinero a nadie; molesta que seamos independientes; molesta que no estemos agarrados por los mismísimos por parte del poder político; molesta que el sindicalismo vasco vaya a más; molesta que exijamos un marco vasco de relaciones laborales. Y es que hay gente a la que todo lo que suena a vasco, le molesta. Hay gente a la que le gustaría diluirnos en su montaje burocrático y centralizado, machacándonos con su mayoría estatal... Hay gente a la que el modelo sindical de ELA, basado en la afiliación y la militancia, en servicios estrictamente sindicales, le sigue molestando.

Humor



● **MAFALDA**



NEGOCIACION

ARABA

Seguimiento, en marcha

Seguimos tratando de acordar un texto que mantenga los pluses de antigüedad, trabajo nocturno, tóxicos y penosos, etc., dentro de la estructura salarial existente, que mantenga la Cláusula de descuelgue existente.

Negociamos que los trabajadores de Empresas de Trabajo Temporal reciban las remuneraciones que contempla el Convenio Provincial, exigiendo a los empresarios que informen a la parte social de la relación entre la empresas y las ETTs, para evitar el abaratamiento de la mano de obra, además del control sindical, con capacidad para que la Comisión de Desarrollo y Ordenamiento del Convenio pueda denunciar cualquier anomalía en el cumplimiento de los contratos de aprendizaje.

GIPUZKOA

Ya hay Convenio

ELA ha decidido firmar el Convenio, con vigencia para 1995 y 1996.

Salarios: Incremento para el 95 del 4,5% y la recuperación del incremento en salarios reales, cifrado en un 3%. Para 1996 los salarios se incrementarán, sobre el IPC de 1995, en la misma proporción que en este año.

Antigüedad: Tras un año de congelación, hemos conseguido incrementar la antigüedad y el resto de los pluses.

Contratación y empleo: Se acota la intervención de las ETTs.

EPSV: Se crea una comisión entre ADEGI y los sindicatos para realizar los estudios necesarios tendentes a la creación de una Entidad de Previsión Social Voluntaria para los metalúrgicos guipuzcoanos.

NAFARROA

UGT, a tragar

La UGT, con tantos problemas domésticos, con tantas prisas por deshacerse del molesto Convenio para poderse dedicar a tiempo completo a sus cosas de Madrid, esto es mucho más importante que el Convenio del Metal de Navarra, no ha tenido ningún inconveniente en volver a hacer una de las suyas; una más no, una más gorda, si cabe, por las consecuencias negativas que de cara al futuro va a tener el preacuerdo alcanzado fuera de la Mesa por parte de esa central y las patronales del sector.

ELA seguirá defendiendo la consecución de un Convenio en el que no entre la Reforma Laboral y no se empeoren las actuales condiciones de trabajo del Metal de Navarra.

BIZKAIA

¿Tendremos que ir a las movilizaciones?

Poco se ha avanzado en la negociación del convenio en Bizkaia, desde que el 16 de febrero se constituyera la mesa negociadora. Las posiciones de la patronal continúan casi inamovibles.

Ante las reivindicaciones primordiales de los sindicatos de incremento salarial por encima del IPC, reducción de jornada, contratación-ETTs... la representación empresarial sigue "ofreciendo" un incremento salarial del 2%, no admite reducción de jornada, insiste en congelar la antigüedad... Es decir, que las posiciones de ambas partes continúan en los extremos. Se ha llegado a acuerdos en la inclusión de los textos substitutivos de la ordenanza, en primas e incentivos, tóxicos, penosos, peligrosos y nocturnos.

COLECTIVA

ETTs: después de los contratos-basura los convenios-basura

Hace un año que las Empresas de Trabajo Temporal fueron legalizadas, aunque ya llevaban funcionando desde la década de los 80. En el momento en que tuvieron el visto bueno de la ley y de los partidos políticos, ELA avisó y denunció lo peligroso que podía ser que empresas de este tipo empezaran a funcionar, máxime cuando el marco legal es tan amplio y ambiguo. En este contexto, para el colectivo de trabajadores y trabajadoras jóvenes, las ETTs se están convirtiendo en el medio por excelencia para poder trabajar. ¿Qué está ocurriendo?

(Lutxi Arribas, en Sindikalgintza)

¿QUÉ HACEN?

- SE APROVECHAN DE LA NECESIDAD DEL PARADO
- OFRECEN CONDICIONES DE TRABAJO PEORES
- LLEGAN A OFRECER CONDICIONES SALARIALES INFERIORES EN UN 50%
- LA JORNADA LABORAL LLEGA A ENTRAR EN LO ILEGAL

¿QUÉ SE PUEDE HACER?

- ♦ Controlar a las ETT vía administración y vía Sindicatos.
- ♦ Limitar las acciones de las ETTs a través de la negociación colectiva.
- ♦ Denunciar las irregularidades.

MARQUISTAS

Garaje SEGAD. Agencia NISSAN

Después de 2 años sin subida, para el año 1.995 el acuerdo contempla una subida del 5% sobre NOMINAS. El resto de conceptos según el Convenio Sectorial del Metal de Álava.

CIARSA, MOVISA, GRUPO VOLSKWAGEN.

Las negociaciones en estas empresas están en un punto muerto. No están siendo fáciles. En el año 1.994, tuvieron una subida a cuenta, pero todavía no se ha logrado un acuerdo ni para el 94 ni el 95. Os mantendremos informados.

**Alex Lamikiz,
en Estrategia
Empresarial)**

Los principales partidos políticos españoles firmaron en febrero el "Pacto de Toledo", en el que acordaron mantener el actual sistema de financiación de las pensiones españolas, basado en la fórmula conocida como de "reparto". Dos semanas más tarde, Emilio Botín, presidente del Banco Santander, defendió la necesidad de reformar el vigente sistema para introducir criterios de "capitalización" en el actual esquema de reparto. Con estas declaraciones se inició un debate sobre este tema, en el que están participando, por un lado, partidos políticos y sindicatos y, por otro, el sector financiero y la CEOE.

Las pensiones enfrentan a políticos y financieros

Cambiar el actual sistema público de pensiones por uno privado es una propuesta que está comenzando a ganar terreno en Europa. Entre sus partidarios destacan Jacques Chirac, candidato a la presidencia de Francia, el gobierno italiano, que negocia en la actualidad este tema con los sindicatos, y el Bundesbank, banco central de Alemania. En España encabeza este movimiento Emilio Botín, tras las declaraciones que realizó en este sentido en la junta general de accionistas del Banco Santander.

Le apoyan la Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE), el sector financiero y algunos medios de comunicación económicos. Su propuesta consiste en la coexistencia de un sistema de pensiones público con otro privado, dando libertad de elección a cada persona. Este nuevo modelo debe ser, según él, estable, profesional y contar con las adecuadas garantías del Estado.

Según Javier Hernández, secretario general de Confebask, la tesis propuesta por Botín es una "alternativa" al sistema actual, que en su opinión "no da para más, a pesar de las declaraciones políticas voluntaristas que se están oyendo en los últimos días". Hernández piensa que "los sistemas complementarios de pensiones están lla-

mados a ser la solución de futuro para los graves problemas de concepción, gestión y financiación que padece la Seguridad Social", aunque constata "la necesidad de mantener un sistema público obligatorio de pensiones".

Los partidarios del sistema de capitalización consideran que este modelo daría un gran impulso al ahorro y al desarrollo económico, como ha sucedido en Chile y Argentina, ya que el cambio de financiación de las pensiones puede suponer una fuente de enorme crecimiento para los mercados financieros.

En contra de la privatización

Frente a la tendencia privatizadora se encuentran los sindicatos y los firmantes del "Pacto de Toledo", acuerdo unitario suscrito por los portavoces de todos los grupos parlamentarios para mantener y mejorar el actual modelo de la Seguridad Social. El informe redactado en esa reunión defiende que las prestaciones contributivas sean financiadas por las cotizaciones sociales, mientras que los servicios sociales y la sanidad pública se paguen con los impuestos.

Los defensores del actual esquema de reparto consideran que la propuesta de presidente del

Banco Santander es insolidaria al favorecer la creación de un sistema de pensiones público para las personas con menores recursos y uno privado para las de mayores ingresos.

Así, Ramón Jáuregui, consejero de Justicia, Economía, Trabajo y Seguridad Social del Gobierno Vasco, piensa que "la propuesta de Emilio Botín es explicable desde su condición de banquero, que ve en la privatización del sistema público, aunque sólo sea en parte, un gran negocio. Mi opinión no puede ser sino contraria y creo firmemente que hay que mantener el actual sistema de reparto de pensiones en lugar de aplicar el de capitalización".

El secretario general de Confebask opina que "el 'Pacto de Toledo' es una iniciativa loable que ha favorecido la apertura de un debate en la sociedad sobre este tema", pero se teme que "en su contraste con la realidad se verá sometido a tensiones y dificultades muy severas porque se trata más de un pacto de buenas intenciones y de buena voluntad que una alternativa enteramente viable".

Sin embargo, para Jáuregui este acuerdo es una muestra de que los partidos políticos no están evitando un debate riguroso sobre el tema y que no temen defender posturas impopulares.

Capitalización



La fórmula de capitalización se utiliza en los contratos privados de pensiones. Este modelo se basa en un contrato explícito e individualizado por el que las contribuciones de cada futuro pensionista se acumulan e invierten hasta el momento de su jubilación, garantizándole, según las provisiones correspondientes un capital, una anualidad vitalicia, o ambos. En la actualidad, existe una tendencia de opinión en algunos sectores favorable a que se aplique el sistema de capitalización para las pensiones públicas, o lo que es lo mismo, las pensiones de capitalización obligatorias. Los defensores de esta fórmula argu-



mentan que este nuevo modelo puede servir para corregir los abusos de que han sido objeto las pensiones públicas y evitar el "crack financiero" que se puede producir en la Seguridad Social por la inversión de la pirámide demográfica.

Reparto

Las pensiones públicas que cobran en la actualidad los jubilados españoles se financian por el sistema que se conoce como de "reparto". Esta fórmula de financiación se basa en un contrato implícito entre generaciones, en virtud del cual las cotizaciones a la Seguridad Social que pagan hoy los trabajadores se utilizan para financiar las pensiones de los colectivos pasivos. A cambio, los futuros trabajadores en activo financiarán las pensiones de los que cotizan hoy



en día, y así sucesivamente. El Estado es el encargado de garantizar que este compromiso entre generaciones se cumpla mediante su capacidad de recaudación de cotizaciones e impuestos. Según José A. Herce, autor de un estudio sobre las pensiones públicas en España, las "ventajas de este contrato intergeneracional son múltiples, ya que se superan las dificultades mostradas por los contratos privados para ofrecer cobertura suficiente a la población".

Sistemas de capitalización y reparto frente a riesgos diversos

Riesgos	Reparto	Capitalización
Demografía adversa	Fuerte incidencia debido al desequilibrio instantáneo entre cotizantes y beneficiarios	La mayor esperanza de vida haría insuficientes en el futuro los capitales acumulados, lo que obligaría a un mayor esfuerzo contributivo en el presente.
Inflación	Buena protección frente a la inflación.	No existen planes de pensiones que garanticen la actualización respecto a la inflación sin incurrir en un coste desorbitado.
Problemas de gestión	- Reducido coste de gestión. - Dificultad de perseguir el fraude.	- Costes de gestión elevados, aunque la generalización del sistema reduciría los mismos. - Riesgo de quiebra de las entidades, que podría ser mitigado por el reaseguro y una fuerte regulación del sector.
Incentivos negativos o míopes	- Desvinculación de prestaciones y contribuciones con el consiguiente aumento de reclamaciones y cotizaciones por lo bajo. - Desconocimiento de la mecánica de acumulación de derechos.	- Relación estricta entre contribuciones y prestaciones. - Cierta riesgo de que los individuos provisionen insuficientemente para la vejez.
Productividad reducida	El descenso de la productividad y la moderación salarial implican una disminución de las cotizaciones que puede poner en peligro la financiación de las pensiones.	El descenso de la productividad afecta al rendimiento real de los valores de renta variable, aunque éstos son escasos en la cartera de los fondos de pensiones.
Desventajas	El sistema de reparto puro es muy sensible al riesgo demográfico y al de la productividad. Genera incentivos negativos por la desvinculación entre prestaciones y cotizaciones.	Alta sensibilidad al riesgo inflacionario. Gestión cara, sobre todo cuanto menores sean los colectivos cubiertos.
Ventajas	- Protege a los pensionistas de la inflación. - Escaso coste de gestión debido a la pertenencia obligatoria.	- Menos sensibilidad que el sistema de reparto al riesgo demográfico. - Minimiza los incentivos perversos. - Gestión altamente regulada.

Sindicatos y patronal, frente a frente

Declaración Patronal

La Mesa Redonda de Industriales Europeos basa su plan para el empleo en estas propuestas:

1. Contar con una mano de obra cualificada, flexible, motivada y rentable, cuya contratación estará determinada por un mercado de trabajo eficiente.
2. Aceptar una mayor disparidad de ingresos.
3. Permitir una mayor flexibilidad de los horarios individuales en relación a los horarios de la empresa.
4. Modificar las actitudes sociales para favorecer la flexibilidad y la iniciativa individual.
5. Desreglamentar el mercado de trabajo y aflojar el cinturón burocrático que constriñe a los contratos de trabajo.
6. Abandonar los reglamentos que impiden el reparto de empleos, pero evitar las reducciones de tiempo de trabajo que tienen como finalidad la redistribución del trabajo.
7. Animar a las instituciones sociales (iglesias, etc.) para que se hagan cargo de aquellos para los que las oportunidades de encontrar un trabajo son escasas.
8. Desarrollar contratos de trabajo más flexibles, particularmente para las mujeres y para los que están llegando al mercado de trabajo.
9. Reformar radicalmente la seguridad social, reemplazando los subsidios de desempleo por una renta mínima pública y un complemento gestionado por mecanismos privados. Para los industriales europeos, el "modelo de trabajador" está claro: deberá ser flexible, rentable, móvil, con menos salario y que asuma a su cargo una parte de su "seguridad social".

Antes y ahora, pese a ideologías mistificadoras, las posiciones sindicales y patronales han estado enfrentadas. Hace unos meses un puñado de patronos europeos redactaron una serie de recomendaciones para crear empleo. Los sindicatos afiliados a la TUAC acaban de hacer una declaración dirigida a la cumbre de los países de la OCDE que va a reunirse a principios de verano. También esta declaración tiene como preocupación esencial el empleo. Basta poner una junta a otra ambas declaraciones para que brille a toda luz la profundidad de la discordancia. Reducimos las declaraciones a unas pocas líneas.

(V. Bengoa, en SindikaIntza)

Declaración Sindical

Los gobiernos de la OCDE deben adoptar una estrategia global basada en estos criterios:

1. Adoptar medidas económicas coordinadas con objeto de sostener el crecimiento económico durante los años 90 a un nivel que reduzca notablemente el paro y con el objetivo final del pleno empleo.
2. Un plan completo de reformas que afecten a los mercados financieros con objeto de desalentar la especulación y reforzar el vínculo entre el mercado financiero y la economía real.
3. La elaboración y la puesta en práctica de políticas de empleo que aporten a los trabajadores un contrato social moderno, basado sobre la adaptabilidad positiva y garantizándoles la seguridad en el cambio.
4. La adopción de un programa de reformas para los países en desarrollo y los países de Europa Central y Oriental.
5. La introducción de cláusulas sociales en los acuerdos comerciales y los acuerdos de inversión a fin de crear un vínculo entre desarrollo económico y desarrollo social.
6. La reforma de las instituciones económicas internacionales (G7, BM, FMI...) para asegurar una gestión creíble de la economía internacional.

Ya somos más
de 88.000

**Burdin
Araba**
Ekaina/Junio 1995

EIA
Euskadiko
Sindikatuak